

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KINERJA GURU SD DI KECAMATAN LAWEYAN**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh:

**KUMIATI
F 100 080 171**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**

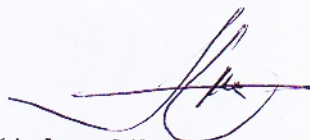
**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KINERJA GURU SD DI KECAMATAN LAWEYAN**

Yang diajukan oleh :

KUMIATI
F 100 080 171

Pada tanggal Juli 2014
Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji oleh:

Pembimbing



(Achmad Dwityanto O., S.Psi, M.Si)

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU SD DI KECAMATAN LAWEYAN

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

KUMIATI
F 100 080 171

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal Juli 2014

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

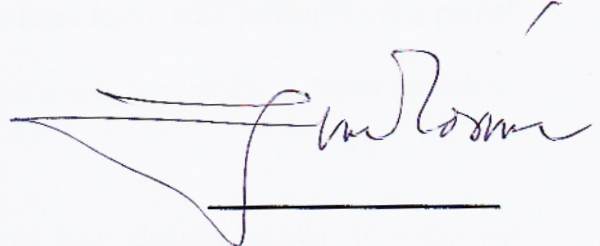
Penguji Utama

(Achmad Dwityanto O., S.Psi, M.Si)



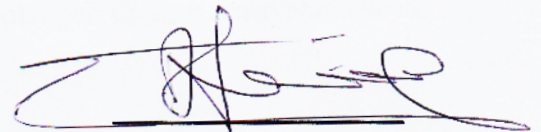
Penguji Pendamping I

Drs. Mohammad Amir, M.Si.



Penguji Pendamping II

Drs. Daliman S.U



Surakarta Juli 2014

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan



(Taufik M.Si, Ph.D)

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU SD DI KECAMATAN LAWEYAN

Kumiati

Achmad Dwiyanto

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstraksi

Peran guru sangat penting dalam kedudukannya sebagai pemberi pembelajaran kepada siswa sebagai generasi bangsa, Guru sebagai elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Guru sebagai seorang profesional mempengaruhi profesi pada kualitas kerjanya, kinerja seorang guru merupakan pengendali operasi dalam pendidikan, sehingga jika kinerja guru (*individual Performance*) baik maka kinerja pendidikan (*corporate Performance*) itu juga akan baik. Salah satu faktor penentu keberhasilan sekolah adalah kinerja dan produktivitas para guru, kepuasan kerja guru dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja. Selain itu, kepuasan kerja dapat menekankan tingkat keluarnya guru dan banyaknya respons ketidakpuasan, dengan adanya kinerja yang baik, produktivitas mengajar guru pun meningkat dan sebaliknya.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada guru. (2) Mengetahui tingkat kepuasan guru. (3) Mengetahui tingkat kinerja pada guru. (4) Mengetahui sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SD baik swasta maupun negeri di kecamatan Laweyan dengan jumlah populasi 1.817 orang dari 58 SD. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya 4 SD, yaitu 2 SD negeri dan 2 SD swasta. SDN Tegalayu Surakarta, SD Djama'atul Ichwan Surakarta, SDN Bratan 2 Laweyan, SD Ta'mirul Islam Surakarta dengan jumlah seluruh guru 94 orang. Pengambilan sampling menggunakan teknik *cluster random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket yang berbentuk skala. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment*.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dimasa yang akan datang. Antara kinerja guru dengan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu: (1) Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru, begitu sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,363 dengan $p = 0,000$ atau $p < 0,01$. (2) Kepuasan kerja pada subjek penelitian tergolong tinggi, ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) = 110,49 dan rerata hipotetik (RH) = 90. (3) Kinerja guru pada subjek penelitian tergolong tinggi, ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) = 79,60 dan rerata hipotetik (RH) = 62,5. (4) Sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 13,2% dari hasil *spearman's rho* sebesar $0,363^2 = 0,132$. Berarti masih terdapat 86,8% variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru di luar variabel kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Guru dalam pendidikan memiliki peranan utama untuk menciptakan serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan, dan dilakukan dalam situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya. Peran guru sangat penting dalam kedudukannya sebagai pemberi pembelajaran kepada siswa sebagai generasi bangsa. Oleh karena itu di butuhkan kinerja dari seorang guru yang berkualitas dan bertanggung jawab bagi sebuah lembaga pendidikan.

Kualitas guru pernah diteliti oleh Depdikbud (Napitupulu, 2012) melalui Uji Kompetensi Awal (UKA) tahun 2012 secara nasional. Hasil UKA guru SD rata-rata 36,85, sedangkan guru TK rata-ratanya 58,87. Kompetensi pedagogi guru SD rata-rata 42,10, sedangkan guru TK rata-rata 44,31. Adapun kompetensi profesional guru SD rata-rata 41,26, sedangkan guru TK rata-rata 45,77. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ungin (2013) menyimpulkan bahwa kualitas guru dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Hasil penelitian

menunjukkan seorang guru harus memiliki ijazah S1 hanya 8 orang guru presentasinya 57,14%, sedangkan tenaga pengajar (guru) masih belum optimal karena masih ada guru pendidikannya D3 (1 orang guru) 35,71 % dan 5 orang guru SMA 7,14%.

Kemampuan kinerja guru dalam mengajarkan pemahaman pada siswa di kelas masih rendah. Sebagaimana hasil penelitian disebutkan bahwa kemampuan guru-guru tersebut relatif rendah, yaitu hanya 42,85 % dari ideal. Sementara itu, kemampuan tiap tahapan pembelajaran pada prainstruksional 29,67 %, instruksional 49,55 %, dan evaluasi 24,75 % dari ideal. Ini menunjukkan bahwa kemampuan mengajar guru setelah memperoleh predikat guru profesional masih tetap tidak mengalami perubahan yang berarti. Hal ini juga menggambarkan bahwa guru yang berpredikat profesional masih kurang mengembangkan kemampuannya dalam berbagai kompetensi. Selain itu, sebanyak sebelas ribuan guru, hanya 0,05% saja yang telah melakukan pengembangan profesi dengan membuat karya ilmiah atau

penelitian. Dilaporkan harian ini pula, minat guru minim karena para guru masih terjebak dengan rutinitas mengajar yang dilakukan setiap hari di kelas (Antara, 2009).

Dua kutipan penelitian tersebut membuktikan bahwa kinerja guru belum optimal. Dampak kinerja guru yang kurang optimal akan mempengaruhi kualitas pendidikan secara umum. Berdasarkan data UNESCO, mutu pendidikan matematika di Indonesia berada pada peringkat 34 dari 38 negara yang diamati. Data lain yang menunjukkan rendahnya prestasi matematika siswa Indonesia dapat dilihat dari hasil survei Pusat Statistik Internasional untuk Pendidikan (*National Center for Education in Statistics*, 2003) terhadap 41 negara dalam pembelajaran matematika, dimana Indonesia mendapatkan peringkat ke 39 di bawah Thailand dan Uruguay (Satria, 2012).

Permasalahan kinerja guru berdampak pada hasil pada siswa. Khususnya pada hasil belajar untuk pelajaran matematika di SD Surakrata dapat diketahui melalui hasil nilai semester ganjil tahun pelajaran 2013/2014 pada tiga SD, yaitu SD

SDN Tegalayu Surakarta, SD Djama'atul Ichwan Surakarta, dan SDN Bratan 2 Laweyan pada siswa kelas V dan VI dengan jumlah 196 siswa ada 124 siswa atau 63,26% mengalami masalah belajar matematika dengan berbagai alasan. Alasan-alasan siswa menemui masalah belajar matematika melalui hasil penyebaran kuesioner antara lain siswa tidak punya minat untuk belajar matematika sebanyak 22 siswa (17,74%), tidak bersemangat untuk belajar matematika sebanyak 38 siswa (30,64%), pelajaran matematika sulit sebanyak 43 siswa (34,67%), guru matematika galak 9 siswa (3,73%), guru matematika tidak jelas dalam menerangkan materi 12 siswa (13,22%). Akibat siswa kurang memahami permasalahan matematika tersebut membuat siswa membutuhkan waktu lama dalam mengerjakan soal matematika, yang akhirnya juga berdampak pada nilai yang diperoleh siswa rendah. Untuk SDN Tegalayu Surakarta lebih dari 50% siswa memperoleh nilai di bawah 6.

Hasil belajar matematika siswa rendah dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri siswa dan dari

faktor luar siswa. Faktor dari luar dipengaruhi oleh guru. Arifin (2009) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru, dengan rincian yaitu kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32%, penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38%, dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60%.

Beberapa hasil penelitian kinerja guru yang belum optimal dan dampaknya bagi kualitas guru dan hasil prestasi belajar siswa perlu mendapat perhatian. Karena guru adalah penentu dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara tentang pendidikan. Guru selalu terkait dengan komponen maupun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Oleh sebab itu, seorang guru perlu memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja menurut Wirawan (2009) adalah keluaran yang

dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah suatu aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. Suatu pekerjaan mempunyai sejumlah fungsi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tersebut. Istilah kinerja digunakan untuk menunjukkan keluaran organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen, atau keluaran seorang pegawai.

Kinerja seorang guru merupakan pengendali operasi dalam pendidikan, sehingga jika kinerja guru (*individual Performance*) baik maka kinerja pendidikan (*corporate Performance*) itu juga akan baik, menurut Sutanto (dalam Usman, 2011). Kinerja seorang guru akan baik bila guru mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji, sehingga mempunyai harapan masa depan akan lebih baik. .

Kecamatan Laweyan adalah salah satu kecamatan yang ada di kota Surakarta, yang memiliki 11

Kelurahan, dengan total penduduknya sebanyak 109.930 jiwa. Kecamatan Laweyan juga termasuk salah satu kecamatan yang memiliki tingkat pendidikan diatas sedang dibandingkan dengan kecamatan lain yang ada di Surakarta. Kecamatan Laweyan sampai saat ini menaungi sebanyak 58 Sekolah Dasar (SD) baik negeri maupun swasta. Berdasarkan hasil observasi pra penelitian pada guru SD yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa sebagian guru masih memiliki kinerja mengajar yang rendah. Hal ini dapat diketahui masih ada guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, yaitu datang ke sekolah terlambat.

Gibson (1990) menjelaskan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya yaitu faktor psikologis, seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional pegawai atau guru yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Menurut Sinambela dalam (Barnawi, 2012) menyebutkan bahwa kepuasan pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja. Selain itu, kepuasan kerja dapat menekankan tingkat keluarnya guru dan banyaknya respons ketidakpuasan. Guru yang terpuaskan, ia akan memiliki semangat kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kinerja yang baik, produktivitas mengajar guru pun meningkat dan sebaliknya.

Selain itu, hasil penelitian yang lain tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja faktor kepuasan finansial yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada PT TELKOM Cabang Boyolali (Tirtorin, 2010). Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang ada pada setiap bidang pekerjaan dan termasuk persoalan yang tidak bisa diabaikan. Kepuasan kerja akan

didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pegawai dengan kenyataan yang ditemui dan didupatkannya dari tempatnya bekerja.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada guru. Mengetahui tingkat kepuasan guru. Mengetahui tingkat kinerja pada guru. Mengetahui sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

LANDASAN TEORI

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Barnawi, 2012) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Barnawi (2012) menjelaskan kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam materi diklat “Penilaian Kinerja Guru” yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan, kinerja merupakan

suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Sebagai pendidik, tugas guru dalam kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai secara optimal dalam bentuk lancarnya proses belajar siswa, dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang guru. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas atau di luar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada proses pembelajaran di kelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru (Sagala, 2008).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh guru baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dan sesuai

dengan tanggung jawab sebagai guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidik atau pengajar dipengaruhi faktor individu, yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja dan keluarga. Faktor psikologis meliputi kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, persepsi dan yang terakhir yaitu faktor organisasi yang meliputi struktur organisasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam As'ad 2001) yang disebut kepuasan kerja adalah *is the way an employee feels about his or her job*. Yang berarti kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Selain itu ada juga yang mengatakan sebagai *positive emotional state* Athanasiou (dalam As'ad 2001). Menurut Hoppeck setelah mengadakan penelitian terhadap 309 karyawan pada suatu

perusahaan di New Hope Pennsylvania USA mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Tiffin (dalam Anoraga, 2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan sesama karyawan. Sedangkan menurut Blum (dalam As'ad, 2001) kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Robbins (2008) menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan pekerjaan tersebut menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi yang ideal dan sebagainya.

Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas mengenai definisi kepuasan kerja maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu

perasaan emosional yang positif yang muncul dari rasa senang terhadap pekerjaannya sendiri.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor ekstrinsik meliputi gaji, jaminan sosial, pangkat (golongan), rekan kerja. Dan yang kedua adalah faktor intrinsik meliputi usia, keterampilan, pendidikan, prestasi.

Aspek-aspek yang terdapat dalam pencapaian kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, jenjang pekerjaan atau pengawasan, promosi, gaji atau upah, dan hubungan dengan rekan kerja.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian tentang pengertian, faktor serta aspek pada variabel kepuasan kerja dan kinerja maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut, “ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru”. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pada guru. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SD baik swasta maupun negeri di kecamatan Laweyan dengan jumlah populasi 1.817 orang dari 58 SD. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya 4 SD, yaitu 2 SD negeri dan 2 SD swasta. SDN Tegalayu Surakarta, SD Djama’atul Ichwan Surakarta, SDN Bratan 2 Laweyan, SD Ta’mirul Islam Surakarta dengan jumlah seluruh guru 94 orang. Pengambilan sampling menggunakan teknik *cluster random sampling*. Dalam *random sampling* semua kelompok SD dalam populasi diberikan kesempatan untuk dijadikan sampel dengan cara diundi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket yang berbentuk skala yang digunakan untuk mengungkap seberapa besar hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penentuan metode statistik yang ditentukan oleh tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Laweyan, maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment*.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis Non Parametrik dengan *sperman's rho* diperoleh nilai (r) sebesar 0,363 dengan $p = 0,000$ atau $p < 0,01$. Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru, begitu sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja guru.

Adanya kepuasan kerja pada guru akan mendorong meningkatkan kinerja, kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak lembaga pendidikan. Kepuasan kerja menjadi komponen yang ikut berperan dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas dalam dunia pendidikan. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja secara optimal. Kepuasan kerja yang tinggi akan membawa dampak positif bagi pendidikan dan meningkatkan mutu kinerjanya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Riva'i dan Basri (2005)

bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Sutanto (2002) dengan mendefinisikan bahwa kepuasan kerja akan menciptakan kinerja yang lebih baik. Dari definisi ini dapat diartikan bahwa apabila seseorang terpuaskan dengan pekerjaannya maka mereka akan lebih meningkatkan kinerjanya.

Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dimasa yang akan datang. Jadi hubungan antara kinerja guru dengan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut. Menurut Strauss dan sayles (dalam Handoko, 1997) kepuasan kerja juga penting

untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan atau organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif dilingkungan kerja.

Sinambela (dalam Barnawi, 2012) menyebutkan bahwa kepuasan pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja. Selain itu, kepuasan kerja dapat menekankan tingkat keluarnya guru dan banyaknya respons ketidakpuasan. Guru yang terpuaskan, ia akan memiliki semangat kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kinerja yang baik, produktivitas mengajar guru pun meningkat dan sebaliknya

Kinerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena organisasi merupakan suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia. Pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja dimanapun pegawai

bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang ada di setiap bidang pekerjaan. Tanpa kepuasan kerja seseorang tidak akan bekerja seperti yang diharapkan, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

Variabel kepuasan kerja subjek tergolong tinggi. Kondisi ini dapat diinterpretasikan bahwa, kepuasan kerja yang tingkatannya sedang dari subjek memberikan pemahaman bahwa subjek belum mencapai tujuan atau cita-cita yang diharapkan dari pekerjaannya sekarang. Berdasarkan hasil wawancara dengan dua orang subjek penelitian diperoleh jawaban bahwa guru merasa puas dengan pekerjaannya karena pekerjaan guru sudah menjadi cita-citanya dan memiliki teman kerja yang memiliki kesamaan pandangan bahwa tugas guru adalah mendidik dan membimbing siswa menjadi baik dan pandai. Jawaban guru satunya merasa puas dengan pekerjaannya sebagai guru karena memiliki pimpinan yang demokratis dan tegas, sehingga dalam promosi guru berdasarkan kualitas kerja. Hasil wawancara dengan dua guru lainnya diperoleh jawaban bahwa kedua guru tersebut merasa belum puas dengan

penghasilannya sekarang. Hal ini dapat dimaklumi bahwa kedua guru SD tersebut belum diangkat menjadi PNS, masih tenaga honorer. Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa subjek merasa puas dengan pekerjaannya sebagai guru dipengaruhi faktor pekerjaan guru sudah menjadi cita-cita, memiliki teman kerja yang mendukung pekerjaan, memiliki pimpinan yang baik, dan promosi jabatan berdasarkan kualitas kerja. Sedangkan guru lainnya belum merasa puas, karena masih tenaga honorer.

Keempat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sesuai dengan pendapat Anoraga (2009) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor: (1) hubungan antar karyawan, yaitu hubungan langsung antar pegawai dengan atasan, (2) psikis dan kondisi kerja, yaitu berkaitan dengan hubungan sosial antar pegawai, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja, (3) kedudukan kerja, seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

Kinerja guru termasuk tinggi sesuai dengan jawaban dari dua guru sebelumnya yaitu karena pekerjaan guru sudah menjadi cita-citanya dan karena memiliki pimpinan yang demokratis dan tegas, sehingga dalam promosi guru berdasarkan kualitas kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Burhanuddin (dalam Khodijah, 2013) bahwa keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Pada dasarnya pekerjaan yang guru lakukan harus dapat diakui sehingga memberikan dampak positif dan menjadi motivasi bagi guru. Pidarta (dalam Susanto, 2000) mengemukakan bahwa, ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dan disenangi oleh anggotanya.

Besarnya peranan atau sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 13,2%, sumbangan tersebut termasuk rendah. Rendahnya sumbangan dipengaruhi aspek-aspek kepuasan kerja yang berhubungan dengan kinerja melalui oleh data *stepwise*, meskipun kelima aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, dan gaji mempunyai hubungan yang sangat signifikan

dengan kinerja guru. Akan tetapi, hasil hubungan termasuk kecil, yaitu antara 0,243 – 0,399. Hasil terkecil pada aspek promosi dan hasil terbesar pada aspek atasan atau supervisi.

Aspek pekerjaan subjek yaitu mengajar berhubungan dengan kinerja guru. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bangun (2010) dalam kesimpulannya bahwa mengajar merupakan kemampuan yang dimiliki guru dapat meningkat melalui pemberdayaan kemampuan, sehingga mampu meningkatkan kinerja guru. Semakin tinggi seorang guru melakukan pemberdayaan terhadap profesi guru, maka semakin meningkatkan kinerjanya. Pemberdayaan yang ada pada guru diantaranya dilakukan melalui peningkatan kemampuan guru dan pemberian kewenangan dalam mengembangkan diri dalam mendukung profesi gurunya.

Aspek selanjutnya bahwa sikap dan perilaku Kepala Sekolah berhubungan dengan kinerja guru. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulinda (2009), bahwa sikap dan perilaku merupakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan

terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Semakin tinggi dan kuat gaya kepemimpinan membentuk karakter pimpinan (atasan) maka semakin tinggi kepuasan kerja dan kepuasan kerja mampu memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru.

Kondisi kerja dengan teman sesama guru berhubungan dengan kinerja guru. Kondisi kerja yang dimaksud yaitu meliputi hubungan antara pegawai, harapan keluarga dan pandangan masyarakat. Kondisi kerja yang baik dapat dipersepsikan tentang lingkungan kerja yang positif, sehingga mampu meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2011), bahwa persepsi tentang lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja guru SD di dataran Tinggimoncong Kabupaten Gowa. Persepsi tentang lingkungan kerja adalah proses memahami, menafsirkan, menilai dan menginterpretasikan suatu obyek atau kejadian yang dilihat, didengar, dan dirasakan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerjanya dengan teman sekerjanya.

Aspek promosi yang diberikan oleh Kepala Sekolah mampu meningkatkan kinerja guru mendukung penelitian yang dilakukan oleh Novrita (2013). Dari hasil penelitiannya dapat diketahui bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Promosi merupakan penghargaan pegawai pada posisi jabatan yang lebih tinggi dari posisi jabatan sebelumnya, dengan tingkat beban kerja serta tanggung jawab yang lebih tinggi juga. Pada kondisi tertentu, promosi merupakan salah satu bagian dari upaya pembinaan karier pegawai.

Gaji yang diperoleh guru berhubungan dengan peningkatan kinerja guru. Artinya, bahwa besar kecilnya pendapatan dan gaji yang terima oleh guru adalah sebagai balas jasa atas apa yang telah diberikan oleh guru kepada peserta didik sebagai bentuk pengabdian kepada bangsa dan negara. Dijelaskan oleh Artonang (2005) bahwa gaji inilah yang akan dipergunakan seorang yang berprofesi sebagai guru SD beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya gaji ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang

dinikmati oleh guru beserta keluarganya. Gaji yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Apabila gaji yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya.

Setiap penelitian memiliki kelemahan, dalam penelitian ini mempunyai dua kelemahan, sebagai berikut:

1. Pengumpulan data. Data dalam penelitian ini dengan dua cara yaitu ada yang ditunggu dan ditinggal saat pengisian skala. Pengumpulan data yang ditinggal memungkinkan subjek penelitian tidak mengisi sendiri atau mengisi jawaban asal-asalan, sehingga hasil penelitian kurang akurat.
2. Penelitian ini ada dua variabel, sehingga hasil penelitian kurang variasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru, begitu sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi Spearman's rho sebesar 0,363 dengan $p = 0,000$ atau $p < 0,01$.
2. Kepuasan kerja pada subjek penelitian tergolong sedang, ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) = 110,49 dan rerata hipotetik (RH) = 90.
3. Kinerja guru pada subjek penelitian tergolong tinggi, ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) = 79,60 dan rerata hipotetik (RH) = 62,5.
4. Sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 13,2% ditunjukkan dengan koefisien determinan sebesar 0,132. Berarti masih terdapat 86,8% variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru di luar variabel kepuasan kerja, misalnya: (a) Faktor individu, terdiri dari; kemampuan,

ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi; dan, (b) Faktor organisasi, yaitu; struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Guru/ Subjek Penelitian

Para guru disarankan untuk mempertahankan kinerja yang sudah tinggi. Cara yang dapat untuk meningkatkan kinerja antara lain mengoptimalkan kepuasan kerja, dengan cara, sebagai berikut:

- a. Pada aspek pekerjaan itu sendiri yaitu menjadi guru yang profesional melalui prestasi kerja dengan meningkatkan kecakapan, keterampilan, dan pengalaman, guru mau belajar dari buku-buku pendidikan atau internet yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai guru.
- b. Atasan atau supervisi, guru disarankan untuk dapat bekerja

sama dengan Kepala Sekolah dan menerima masukan Kepala Sekolah dalam merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode-metode mengajar, dan evaluasi pengajaran

- c. Teman sekerja, guru mau bekerja sama dan menjalin hubungan yang baik dengan guru lain untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh Kepala Sekolah.
- d. Promosi, guru mau meningkatkan prestasi kerja agar memperoleh promosi jabatan yang lebih baik dengan cara meningkatkan kegiatan mengajar melalui kreativitas dalam variasi menggunakan metode atau media, dan disiplin dalam kerja.
- e. Upah atau gaji bagi guru swasta dapat ditingkatkan melalui ketaatan, terhadap peraturan dan melaksanakan perintah Kepala Sekolah dengan baik, sehingga Kepala Sekolah memberikan penilaian positif dan menambah kompensasi yang diperoleh.

2. Bagi Lembaga Pendidikan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa hasil kinerja guru termasuk tinggi dan kepuasan kerja termasuk tinggi. Berdasarkan pada hasil tersebut, disarankan bagi lembaga pendidikan untuk mempertahankan kinerja yang tinggi. Kinerja tinggi dapat dilakukan oleh lembaga dengan mendisiplinkan para guru dalam mematuhi peraturan yang diterapkan oleh lembaga. Cara yang dapat dilakukan antara lain, lembaga pendidikan menyediakan sarana dan media yang lebih lengkap, sehingga dalam mengajar memiliki semangat tinggi. Lembaga pendidikan disarankan untuk mempertahankan kepuasan guru SD, terutama guru honorer yang belum diangkat menjadi PNS. Cara yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan seperti memberikan tambahan tunjangan kepada guru honorer sesuai kemampuan lembaga.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel bebas atau mengganti variabel bebas, karena faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tidak hanya kepuasan guru. Variable lain tersebut seperti motivasi mengajar,

gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, atau iklim organisasi. Adanya penambahan dan perubahan variable, diharapkan hasil penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan dalam penyebaran skala dilakukan sendiri dan ditunggu, sehingga hasil lebih valid dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arifin, Anwar. 2009. Eksistensi dan Implementasi UUGD.
- Aritonang, Keke T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No. 4.
- As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia edisi keempat cetakan keenam*. Yogyakarta : Liberty
- Bahri, Syamsul. 2011. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Dataran Tinggimoncong Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal MEDTEK*. Volume 3, Nomor 2.
- Bangun, Djonni. 2010. Hubungan Pemberdayaan Guru dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang. *Teknologi dan Kejuruan*. Vol. 33, No. 1, Hal: 55–64.
- Barnawi, Arifin M. 2012. *Kinerja Guru Profesional: Instrument Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 1990. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses, edisi ke empat, cetakan ke enam (terjemahan Djorban Wahid)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko.T. Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2* Yogyakarta: BPFE.
- Khodijah, N. 2013. “Kinerja Guru madrasah dan Guru Pendidikan agama Islam pasca Sertifikasi di Sumatera Selatan” Dalam *Cakrawala Pendidikan*, Tahun XXXII, Nomor 1, Februari 2013 Diakses pada 29 juli 2013 pukul 22.45 WIB
- Mangkunegara, A. P. 2006. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Napitupulu. 2012. Mutu Pendidikan Matematika di Indonesia Masih Rendah. <http://napitupulu.blogspot.com/2012/02/kualitas->

- pendidikan-indonesia-rendah.html
- Novrita, Raeka. 2013. Pengaruh Mutasi, Promosi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bidang Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal. 1-16. Universitas Bina Darma.
- Riva'I, V & Basri. 2005. *Performance Appraisal, Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins. S. P. 2008. *Perilaku Organisasi, edisi ke duabelas*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, S. 2008. *Profesional dan Keprofesionalan Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Tirtorin, T R. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Cabang Boyolali. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Diterbitkan: <http://www.pustakaskripsi.com/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pt-telkom-cabang-boyolali-135.html>
- Ungin, Maria. 2013. Studi Tentang Kualitas Tenaga Pengajar (Guru) Pada Smpn 17 Sendawar Kabupaten Kutai Barat. *Ejournal Administrasi Negara*, 2013, 1 (1): 97-108 Issn 0000-0000, *Ejournal.An.Fisip-Unmul.Org* © Copyright 2013. Kutai Barat : Unmul
- Usman, U. 2011. *Menjadi Guru Profesional, edisi kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Wirawan 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulinda. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 15 Palembang. *Tesis* (tidak diterbitkan).